

## EXPLORE OUR GLOBAL HR LAW GUIDE



### GLOBAL HR LAW GUIDE

Global Guide to unikalne kompendium, które dostarcza pracodawcom obszernej wiedzy o prawie pracy globalnie.

Wraz z innymi kancelariami w sieci **Ius Laboris** tworzymy przewodnik, który jest niezbędnym narzędziem pracy dla pracowników działów prawnych oraz profesjonalistów HR odpowiedzialnych za prawo pracy w każdym międzynarodowym aspekcie ich pracy. [www.globalhrlaw.com](http://www.globalhrlaw.com)

### ŚNIADANIA CZWARTKOWE

Zapraszamy do udziału w bezpłatnych spotkaniach warsztatowych z zakresu prawa pracy. Tematem najbliższego śniadania będzie „**Zakaz konkurencji a nieuczciwa konkurencja**”. Spotkanie odbędzie się **10 grudnia** w siedzibie naszej kancelarii w Warszawie. W roli prelegenta wystąpi r. pr. Sławomir Paruch. Ilość miejsc ograniczona. Pytania oraz zgłoszenia prosimy kierować na adres: [office@raczkowski.eu](mailto:office@raczkowski.eu).



#### adw. Dominika Sępińska-Duch

Partner, wiodący specjalista w zakresie przestępstw białych kołnierzyków, *compliance*, wewnętrznych postępowań wyjaśniających i cyberbezpieczeństwie, a także odpowiedzialności kadry zarządzającej.

Niniejsze wydanie **PRO HR** poświęcone jest w całości komplementarnej wobec prawa pracy problematyce *compliance*, podsumowując cykl spotkań i szkoleń przeprowadzonych przez kancelarię w ramach *Jesieni z compliance*.

 **JESIEN  
Z COMPLIANCE**

### WYDARZENIA

9 grudnia 2015

#### KONFERENCJA

Konferencja na temat efektywnej współpracy ze związkami zawodowymi, organizowana przez firmę Business Media Solutions oraz kancelarię Raczkowski Paruch.

W roli prelegentów wystąpią prof. UW dr hab. Łukasz Pisarczyk oraz r. pr. Sławomir Paruch.

## »» ISTOTA COMPLIANCE

*Compliance* to pojęcie wciąż w Polsce mało znane i niedoceniane. Polskie ustawodawstwo nie wprowadza wprost obowiązku tworzenia i wdrażania systemu *compliance*, chociaż poszczególne przepisy, dotyczące nielicznych typów przedsiębiorstw, taki obowiązek przewidują. Wprowadzenie, wdrożenie i sprawne zarządzanie systemem *compliance* jest zalecane dla wszystkich typów przedsiębiorstw, zgodnie z zasadą, że najdroższym ubezpieczeniem jest to, którego się nie posiada.

*Compliance* to w istocie zbiór dobrych praktyk i regulacji, mających zapewnić zgodność funkcjonowania przedsiębiorstwa z przepisami prawa, z regulacjami przez nie przyjętymi oraz ze standardami etyczno-moralnymi obowiązującymi w danej organizacji. Zapewnienie zgodności z obowiązującymi przepisami ma szerokie znaczenie i odnosi się do ogólnych zasad i procedur prawa powszechnego, oraz konkretnych regulacji branżowych. Wprowadzenie skutecznie działającego *compliance* ogranicza ryzyko odpowiedzialności karnej kadry menedżerskiej oraz minimalizuje skutki nadużyć w sferach ekonomicznej i reputacyjnej.

### **Funkcje *compliance***

Prawidłowo działający system *compliance* ogranicza ryzyko wystąpienia nadużycia. By dać wyraz skali nadużyć w Polsce warto wspomnieć, iż wedle raportu PwC „Badanie przestępczości gospodarczej Polska 2014”, 7% nadużyć kończyło się dla polskiego przedsiębiorcy stratą w wysokości do 300 mln zł, a w 19% osiągnęło skalę na poziomie od 3 do 15 mln zł. W 49% przypadków straty wyniosły od 150 tys. zł do 3 mln zł. Mając na uwadze, że 46% przedsiębiorstw padło ofiarą nadużycia w ciągu ostatnich 2 lat, ryzyko jego wystąpienia jest bardzo duże. Wprowadzenie sprawnie funkcjonującego systemu *compliance* ma przede wszystkim funkcję prewencyjną. Świadomość wśród pracowników, że taki system obowiązuje w przedsiębiorstwie, w przeważającej mierze redukuje pokusę do podejmowania przez nich działań niezgodnych z wewnętrznymi regulacjami. W momencie wystąpienia symptomów jakichkolwiek nieprawidłowości, *compliance* pozwala na ich wykrycie i podjęcie natychmiastowych i prawidłowo ukierunkowanych działań. Zapobiega to efektowi domina, tzw. „tęczy niepowodzeń”, w której jedno nieprawidłowe zachowanie uruchamia lawinę kolejnych zdarzeń, które finalnie mają dla przedsiębiorstwa

21 stycznia 2016

### **KONFERENCJA 10 ORZECZEŃ**

VIII. edycja konferencji poświęcona omówieniu 10 najważniejszych orzeczeń Sądu Najwyższego wydanych w 2015 roku, mających szczególne znaczenie w praktyce.

styczeń 2016

### **SZKOLENIA**

Szkolenia z zakresu prawa pracy dla osób, dla których prawo pracy jest niezbędnym narzędziem codziennej aktywności zawodowej. Szkolenia są prowadzone przez adw. Piotra Wojciechowskiego - byłego inspektora pracy i byłego Wicedyrektora Departamentu Prawnego Państwowej Inspekcji Pracy.

Aby uzyskać więcej informacji, prosimy o kontakt pod adresem:  
[office@raczkowski.eu](mailto:office@raczkowski.eu)



fatalny skutek. Wprowadzenie *compliance* utrwala w powszechnej świadomości opinię, że działanie w zgodzie z przepisami prawa i etyką jest dla takiej organizacji priorytetem, oraz że ryzyko wystąpienia w niej nieprawidłowości jest zdecydowanie ograniczone. Buduje to przeświadczenie, że przedsiębiorstwo działa w sposób transparentny i zgodny z najaktualniejszymi standardami, co jest szczególnie istotne dla potencjalnych inwestorów, kontrahentów oraz klientów.

## »» ODPOWIEDZIALNOŚĆ KARNA KADRY ZARZĄDZAJĄCEJ

Wprowadzenie prawidłowo działającego systemu *compliance* nie wyeliminuje ryzyka wystąpienia nieprawidłowości. W razie jednak ich wystąpienia, możliwość wykazania, że spełnione zostały wszelkie obowiązki wynikające z przepisów prawa, pozwala na ograniczenie bądź uwolnienie od odpowiedzialności karnej i finansowej członków kadry menedżerskiej. Późniejsze postępowanie pozwala bowiem na precyzyjne wskazanie osób odpowiedzialnych i ograniczenie kręgu osób ponoszących odpowiedzialność za dane zdarzenie. Udokumentowanie, że *compliance* zostało wprowadzone, odpowiednio wdrożone i że monitorowane było jego prawidłowe działanie, stanowić powinno wyraz zachowania należytej staranności przez kadrę menedżerską i pozwala na zgromadzenie odpowiedniej bazy dowodowej, która w przypadku wystąpienia nieprawidłowości, pozwala na rzetelne ocenie działań bądź zaniechań każdej z osób zaangażowanych w sytuację.

### **Popelnienie przestępstwa przez kadrę menedżerską**

Polskie prawo przewiduje szereg czynów, których popelnienie pociąga za sobą odpowiedzialność karną kadry menedżerskiej. Członkowie zarządu oraz rad nadzorczych mogą popelnić przestępstwo w związku z wykonywanymi funkcjami bądź w ramach podejmowania decyzji jako gremium. Zgodnie z zasadą indywidualizacji odpowiedzialności karnej, ocenie poddawane będzie zachowanie każdej z osób. Wypełnienie znamienia czynu

przestępnego w związku z udziałem w procesie decyzyjnym organu wykonawczego, jakim jest zarząd bądź rada nadzorcza, może przejawiać się w różnej formie zachowania – zarówno w udziale w głosowaniu np. gdy podejmowana uchwała będzie prowadziła do popelnienia przestępstwa, jak i w braku udziału w głosowaniu, gdy może to prowadzić do dysfunkcji w działaniu spółki i tym samym np. do poniesienia przez nią szkody. Także wstrzymanie się od głosu, w zależności od okoliczności danego przypadku, może stanowić czynność przestępną – np. gdy brak głosu członka zarządu spowodował, iż podjęta została uchwała przestępna – np. narażająca spółkę na szkodę, w efekcie czego członek zarządu nie zapobiegł skutkowi, któremu miał obowiązek zapobiec – gdyż ma on obowiązek działania w interesie spółki i tym samym zapobiegania działaniu na jej szkodę. Rodzaje przestępstw możliwych do popelnienia przez kadrę menedżerską opisane są w Kodeksie Karnym oraz innych ustawach.

### **Quasi karna odpowiedzialność podmiotów zbiorowych**

Od 2002 roku obowiązuje ustawa o odpowiedzialności podmiotów zbiorowych za czyny zabronione pod groźbą kary (tekst jedn. Dz.U. z 2015 r., poz. 1212) jest także *quasi* karna odpowiedzialność podmiotów zbiorowych (spółek). Dotyczy to sytuacji, gdy podmiot zbiorowy osiąga (lub może osiągnąć) korzyść, choćby niemajątkową, będącą konsekwencją czynu osoby fizycznej, działającej w jego

imieniu lub interesie. Jej działanie musi wynikać z uprawnienia lub obowiązku do reprezentowania tego podmiotu, podejmowania decyzji w jego imieniu, wykonywania kontroli wewnętrznej albo z przekroczenia tego uprawnienia lub niedopełnienia obowiązku. Odpowiedzialność jest możliwa, gdy ta osoba fizyczna popełniła jeden z czynów, enumeratywnie wskazanych w ustawie oraz gdy fakt jego popełnienia został potwierdzony prawomocnym wyrokiem Sądu dotyczącym tej osoby. Do popełnienia czynu zabronionego musi dojść w następstwie, co najmniej braku należytej staranności w wyborze takiej osoby fizycznej lub braku należytego nadzoru nad nią.

Oprócz orzeczenia kary pieniężnej w wysokości od 1 000 do 5 000 000 złotych (nie wyższej jednak niż 3% przychodu osiągniętego w roku obrotowym, w którym popełniono czyn zabroniony), orzeka się przepadek przedmiotów, jak również można wobec takiego podmiotu orzec m.in. zakaz: promocji lub reklamy, korzystania z dotacji, subwencji czy innych form wsparcia finansowego środkami publicznymi, korzystania z pomocy organizacji międzynarodowych, których Rzeczpospolita Polska jest członkiem, ubiegania się o zamówienia publiczne, czy podanie wyroku do powszechnej wiadomości.

## ▶▶ ZGODNOŚĆ Z PRZEPISAMI

System *compliance* powinien odnosić się do wszelkich regulacji, mających zapewnić zgodność funkcjonowania przedsiębiorstwa w zgodzie z powszechnie obowiązującym prawem, odnosząc to również do przepisów ściśle branżowych. W zakresie prawa pracy, prawidłowo funkcjonujący system *compliance*, ma na celu zapewnienie funkcjonowania pracodawcy w zgodzie z przepisami powszechnie obowiązującymi, jak i regulacjami wynikającymi z wewnętrznych, zakładowych źródeł prawa pracy oraz politykami i standardami wewnątrz korporacyjnymi. Płaszczyzny, które obejmować może *compliance* w tym zakresie to np. sposób formułowania ogłoszenia o pracę (m.in. w takim kształcie, by ogłoszenie to nie miało charakteru dyskryminującego), zawarcie umowy z pracownikiem w poprawnej formie, rozliczenia czasu pracy, czy zwolnienia pracownika. Ryzyka mogą kryć się np. w zakresie danych osobowych, których żąda się od pracownika na etapie jego rekrutacji bądź zatrudnienia, przekazywania ich firmie outsourcingowej, monitoringu zachowania pracownika w pracy, czy skonstruowaniu wewnętrznych aktów prawnych, które pozostawać będą w sprzeczności z powszechnie obowiązującymi przepisami, w tym niezwykle istotnymi w każdym zakładzie pracy – przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy. W tym zakresie przykładowo można wskazać, że dzięki *compliance* powinno się tak zorganizować strukturę przedsiębiorstwa, by za kwestię ich przestrzegania odpowiedzialny był dyrektor ds. BHP, a nie Prezes Zarządu.

**Prawidłowo skonstruowany system *compliance* pozwala na uniknięcie części ryzyk, związanych ze sferą działalności danego pracodawcy. Sprawnie działający system minimalizuje ryzyko wystąpienia nadużyć, a w razie ich zaistnienia pozwala na zebranie dowodów, precyzyjne określenie osób winnych i pociągnięcie ich do odpowiedzialności. Taki system minimalizuje możliwość pociągnięcia do odpowiedzialności karnej kadry menedżerskiej i wprowadza w organizacji prawidłowe systemy, które powinny zapewnić jej sprawne i transparentne działanie. Z tego względu wprowadzenie systemu *compliance* powinno być rekomendowane dla każdego przedsiębiorstwa.**